

Doručování písemností zaměstnancům – II. část

Mgr. Michal Vrajík

Varianta 2: Doručení písemnosti poštou¹

Teprve pokud zaměstnavatel neúspěšně vyčerpá možnosti osobního doručení, může přistoupit k doručení písemnosti prostřednictvím provozovatele poštovních služeb. Provozovatelem poštovních služeb je **subjekt, který je držitelem příslušného oprávnění**. Evidenci těchto subjektů vede Český telekomunikační úřad a je veřejně přístupná na jeho internetových stránkách.

Podmínky doručování písemností poštou specifikuje ustanovení § 336 zákoníku práce. Patří sem následující podmínky, které budou dále postupně rozebrány:

- doručení na **poslední známou adresu** zaměstnance;
- doručení **výhradně do vlastních rukou** zaměstnance;
- povinnost zajistit **písemný záznam o doručení**;
- **uložení písemnosti** na zákonem stanovenou dobu;
- **poučení zaměstnance** o následcích neposkytnutí součinnosti k doručení;
- **poučení zaměstnance** o následcích nevyzvednutí písemnosti.

Poslední známá adresa zaměstnance

Zaměstnavatel musí písemnosti doručovat na poslední známou adresu zaměstnance. Tím se rozumí poslední adresa, která je zaměstnavateli známa. **Půjde nejčastěji o adresu v osobním spise zaměstnance, kterou zaměstnanec zaměstnavateli v nějaké souvislosti sdělil** – například při uzavření pracovní smlouvy, dodatku k pracovní smlouvě, v souvislosti se zpracováním daňového přiznání apod.

Není ale vyloučeno, že se zaměstnavatel o adrese zaměstnance dozví i jinak, například od ostatních zaměstnanců nebo z veřejných zdrojů. **Adresu zjištěnou jinak by měl zaměstnavatel použít pouze v případě, že je věrohodná a že na ni zaměstnanci lze písemnosti doručovat.**

Zákoník práce nestanoví, komu musí zaměstnanec adresu (její změnu) hlásit. Judikatura proto dospěla k závěru, že **zaměstnanec může novou adresu nahlásit kterémukoliv jemu nadřízenému zaměstnanci nebo útvaru, který s adresami pracuje** (jako je například personální nebo mzdový úsek).² Je už pak věcí zaměstnavatele, aby zajistil, že všechny odpovědné osoby budou mít takto oznámenou adresu k dispozici.

Judikatura rovněž dospěla k závěru, že **pokud se zaměstnavatel dozví, že zaměstnanec dočasně pobývá na jiné adrese** (například během dovolené), **musí použít pro doručení písemnosti takovou jinou adresu**.³ To znamená, že například v průběhu dočasné pracovní neschopnosti, kterou zaměstnanec ale tráví mimo své běžné bydliště a zaměstnavatel o tom z „neschopenky“ ví, nemůže zaměstnavatel zneužít situace a doručovat zaměstnanci písemnosti na trvalou adresu, ale musí písemnosti doručovat na dočasnou adresu uvedenou v neschopence.

Mgr. Michal Vrajík je samostatným advokátem, externím spolupracovníkem Human Garden

Doručení výhradně do vlastních rukou zaměstnance

Z obecného pravidla, podle něž se písemnosti doručují zaměstnanci do vlastních rukou, plyne, že toto pravidlo je třeba dodržet i při doručování písemnosti poštou. **Zaměstnavatel proto musí zvolit takovou poštovní službu, při níž bude písemnost poštovním doručovatelem předána jedině zaměstnanci.** Písemnost si nesmí vyzvednout jiná osoba (ani rodinný příslušník) ani nesmí být ponechána například ve schránce, kde není jisto, kdo všechno si ji může vyzvednout.

Písemný záznam o doručení

Zaměstnavatel musí dále zvolit takovou poštovní službu, při níž obdrží tzv. záznam o doručení (typicky tzv. dodejku). V této souvislosti je třeba pouze upozornit, že **doklad o odeslání a záznam o doručení jsou dvě odlišné věci.** Zaměstnavateli proto nestačí odeslat písemnost doporučeně a spoléhat na to, že má doklad o tom, že písemnost odevzdal provozovateli poštovních služeb. Zaměstnavatel musí (například dodejkou) zajistit, aby při doručení písemnosti zaměstnanec doručovateli písemně potvrdil, že písemnost byla doručena.

Úložní doba písemnosti

První tři uvedené podmínky jsou při vynaložení patřičného úsilí ze strany zaměstnavatele splnitelné. Kamenem úrazu je ale podmínka čtvrtá. **Zákoník práce výslovně vyžaduje, aby v případě nezastižení zaměstnance-adresáta byla zásilka uložena v provozovně pošty nebo u obecního úřadu na 10 pracovních dnů.** Tato podmínka je přitom **nesplnitelná**, protože provozovatelé poštovních služeb počítají úložní doby v kalendářních dnech, nikoliv v pracovních dnech. Dle znalostí autora nenabízí aktuálně celorepublikoví provozovatelé poštovních služeb takovou službu, kde by byla úložní doba 10 pracovních dnů. Zákon zde chce po zaměstnavateli něco, co nemůže ani při nejlepší vůli splnit.

Požadavku zákoníku práce se asi nejvíce blíží běžně nabízená úložní doba 15 kalendářních dnů a zaměstnavatel by proto měl využít tu. Musí si ale dát pozor, aby během nejbližších 15 dnů nebyl v pracovní dny více než jeden státní svátek. Takový případ může nastat typicky na Velikonoce, začátkem července, nebo v období Vánoc.

Tento problém bohužel nemá funkční řešení. Zaměstnavatel může udělat maximálně to, že když už musí zákoník práce „porušit“, tak raději ve prospěch zaměstnance. Zaměstnavatel by měl tedy volit raději o něco delší úložní dobu než naopak.

Poučení zaměstnance

Zákoník práce konečně požaduje, aby byl zaměstnanec zvláště poučen o následcích toho, když si písemnost nevyzvedne a dále když neposkytne pro doručení písemnosti součinnost. I s tímto se bohužel pojí hned několik problémů.

Jednak **běžně dostupné obálky příslušné poučení neobsahují**, a tudíž i když zaměstnavatel použije obálku s „pruhem“, neznamená to, že obálka obsahuje správné poučení. Řešením může být tisk vlastních obálek s příslušným poučením nebo tisk a přilepení tohoto poučení na běžně dostupné obálky.

Větším problémem je, že zákoník práce výslovně stanoví, že **pokud zaměstnanec odmítne zásilku převzít nebo neposkytne součinnost, musí být poštovním doručovatelem poučen o následcích svého jednání** a o tomto poučení musí být proveden písemný záznam. I zde klade zákon na zaměstnavatele zcela nepřiměřené požadavky, protože zaměstnavatel nemá žádnou možnost ovlivnit obsah rozhovoru mezi nespolutracujícím zaměstnancem a poštovním doručovatelem. Zaměstnavatel nemá možnost ovlivnit ani to, zda doručovatel zaměstnance vůbec o něčem poučí. Opět tak platí, že zaměstnavatel by měl alespoň maximum požadovaných informací vytisknout na obálku, v níž bude písemnost posílat, a pak už jen spoléhat na to, že k doručení písemnosti řádně dojde.

Okamžik doručení písemnosti

Při řádném doručování písemnosti poštou pak mohou nastat v zásadě tři scénáře:

- zaměstnanec si písemnost převezme. Pak je písemnost **doručena dnem jejího převzetí**. Zde podle judikatury platí, že pokud zaměstnanec písemnost skutečně převezme, jsou tím zhojeny i případné vady v procesu doručování;⁴
- zaměstnanec odmítne písemnost převzít nebo neposkytne součinnost. Pak je písemnost **doručena dnem, kdy zaměstnanec takto zmařil doručení písemnosti**;
- zaměstnanec si písemnost v úložní době nevyzvedne. Pak je písemnost **doručena posledním dnem úložní doby**.

Doručení písemnosti jiné osobě než zaměstnanci

Zákoník práce sice trvá na tom, aby byly písemnosti zaměstnanci doručovány do vlastních rukou, to ale neznamená, že nemohou být doručeny i jiné osobě. **Při osobním doručování je možné, aby písemnosti za zaměstnance převzal jeho zákonný nebo smluvní zástupce**. Při doručování poštou je situace ztížena tím, že **jiné osobě než zaměstnanci lze písemnost doručit jen na základě plné moci s úředně ověřeným podpisem zaměstnance**. Z judikatury přitom vyplývá, že plnou moc nelze nahradit tzv. průkazem příjemce, který opravňuje držitele průkazu příjemce k přebírání poštovních zásilek za jinou osobu.⁵

Zvláštní zacházení pak zákoník práce stanoví pro advokáty. Má-li totiž zaměstnanec advokáta, lze doručovat písemnosti tomuto advokátovi. Podmínky doručování se pak neřídí zákoníkem práce, ale občanským soudním řádem. Z toho obecně vyplývá, že písemnosti se doručují advokátu do jeho sídla, kde jej mohou převzít i jeho zaměstnanci a jiné pověřené osoby. Doručování písemností advokátu je tak obecně jednodušší než doručování písemností přímo zaměstnanci.

Doručování ostatních listin

Jak bylo uvedeno výše, pro jiné listiny, než jsou vyjmenovány v ustanovení § 334 zákoníku práce, popsaná pravidla neplatí, a použijí se pouze obecná pravidla obsažená v ustanovení § 570 a násl. občanského zákoníku. Platí zde zásada, podle níž **právní jednání působí vůči nepřítomnému od chvíle, kdy mu dojde**. Jednoduše řečeno zaměstnavatel musí být schopen prokázat, že listinu zaměstnanci nějak doručil a do tohoto okamžiku nevyvolává listina žádné účinky.

Je ale čistě na zaměstnavateli, jak uvedeného výsledku dosáhne. Zaměstnavateli může typicky stačit poslat listinu doporučenou zásilkou a využít služby, díky níž

obdrží od provozovatele poštovních služeb informační SMS zprávu nebo e-mail o tom, že zásilka byla řádně doručena.

Jak zasáhne doručování novela zákoníku práce

Z výše uvedeného je zcela zřejmé, že doručování písemností není v zákoníku práce dobře řešeno. Zákonodárce klade na zaměstnavatele naprosto nepřiměřené nároky a zejména doručování poštou je díky tomu velmi nejisté.

Alespoň částečné usnadnění přinese, zdá se, připravovaná novela zákoníku práce, která je aktuálně projednávána Poslaneckou sněmovnou. Účinnost novely se předpokládá na 1. 7. 2017. Pokud bude novela přijata v aktuálně dostupném znění, změní se výše uvedená pravidla následujícím způsobem:

- písemnost bude třeba doručit **osobně na pracovišti**. Jakmile to nebude možné, **bude už na volbě zaměstnavatele, zda písemnost zkusí doručit osobně jinde, nebo zda ji pošle datovou schránkou, elektronicky nebo poštou**. Odpadne tak povinnost dojíždět za zaměstnancem do bydliště nebo jej hledat v okolních restauračních zařízeních a barech;
- při poštovním doručování se bude vycházet z **poslední zaměstnancem písemně sdělené adresy**. Zaměstnavatel tak nebude muset brát v potaz informace ústní a informace sdělené jinými osobami;
- úložní doba při poštovním doručování se **změní z 10 pracovních na 15 kalendářních dnů**. To by mělo pomoci, protože tuto úložní dobu už provozovatelé poštovních služeb běžně nabízejí;
- při neposkytnutí součinnosti už **nebude muset doručovatel sepisovat písemný záznam**.

Tím sice dojde ke zmírnění nejpalčivějších problémů spojených s doručováním písemností zaměstnancům, ale dle názoru autora ani tato novela nepůjde dostatečně daleko. Jediným správným řešením by bylo zvláštní pravidla pro doručování obsažená historicky v zákoníku práce zcela zrušit a doručování řešit tak jako v ostatních soukromoprávních vztazích, tedy že odesílatel nese plnou odpovědnost za to, že zásilka dosáhne adresáta řádně a včas, ale jak si toto odesílatel zařídí, je „jeho věc“.

Poznámky:

¹ Poštou se v tomto článku rozumí obecně provozovatel poštovních služeb, nikoliv konkrétní subjekt.

² Srov. rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 23. 6. 2015, sp. zn. 21 Cdo 3663/2014, uveřejněný pod č. 25/2016 Sbírky soudních rozhodnutí a stanovisek, část občanskoprávní a obchodní, dostupný na www.nsoud.cz.

³ Srov. rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 23. 6. 2015, sp. zn. 21 Cdo 3663/2014, uveřejněný pod č. 25/2016 Sbírky soudních rozhodnutí a stanovisek, část občanskoprávní a obchodní, dostupný na www.nsoud.cz.

⁴ Srov. např. rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 14. 7. 2010, sp. zn. 21 Cdo 1350/2009, dostupný na www.nsoud.cz.

⁵ Srov. rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 3. 11. 2015, sp. zn. 21 Cdo 3282/2014, dostupný na www.nsoud.cz.